



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000

Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2023

Il Bilancio riportato nel presente documento è vero e reale.

Data: 31.12.2023

Firma del Legale Rappresentante

Pro-Tempore:

Michelangelo Di Palo *Geno Algho*

Il Bilancio riportato nel presente documento è vero e reale.

REVISIONE 01 DEL 26/06/2024: INSERIMENTO DEGLI
INDICATORI SUGLI OBIETTIVI PERSEGUITI

Firma del Legale Rappresentante

Pro-Tempore:

Michelangelo Di Palo *Geno Algho*

INDICE

INTRODUZIONE	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda	4
1.2 Valori di riferimento.....	4
1.3 Principali stakeholder.....	5
Soci.....	5
Personale.....	5
Società controllate e collegate	5
Fornitori e sub-fornitori.....	5
Clienti	5
Istituzioni & Comunità	5
Associazioni e ONG:	6
Enti di certificazione.....	6
Sindacati	6
1.4 Politica della Responsabilità Sociale	6
REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014.....	15
2.1 Lavoro infantile.....	15
2.2 Lavoro forzato e obbligato	16
2.3 Salute e sicurezza	17
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	18
2.5 Discriminazione	19
2.6 Pratiche disciplinari	20
2.7 Orario di lavoro.....	20
2.8 Retribuzione.....	21
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	23
3.1 Introduzione.....	23
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale.....	23
3.3 Dialogo con le parti interessate	24
3.4 Controllo dei fornitori	25
3.5 Verifiche ispettive.....	25
3.6 Riesame della Direzione	26

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto la **GLAYX S.R.L.**, dal mese di Febbraio 2024, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- redazione del Bilancio Sociale SA8000

Si è deciso di redigere il primo bilancio sociale al 31.12.2023, il presente, pertanto, è il primo bilancio. L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da Glax srl per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonchè comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Il bilancio è stato rivisto in data 26/06/2024 con inserimento degli indicatori di performance degli obiettivi presupposti, a seguito di Audit di terza parte

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

Dal 2008 quando viene fondata ufficialmente la **GLAYX S.R.L.**, il percorso è di continua crescita ed innovazione, orientato ad esplorare ambiti differenti e sempre originali, fino all'attuale impostazione che si afferma nell'ambito dei servizi nel settore dell'ingegneria e del "Consulting Engineering" e "Commercial Engineering" con particolare riferimento a **progettazione, costruzione e manutenzione di impianti di efficienza energetica e di produzione di energia da fonti rinnovabili; sviluppo ed implementazione di software proprietario per l'ottimizzazione energetica; assistenza nella presentazione delle richieste di finanziamento per interventi di efficientamento energetico.**

Indicatori sociali	2018
Numero Soci Lavoratori	2
Numero Operai	0
Numero impiegati	6
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	0
Numero tirocinanti/stagisti	1
Numero di apprendisti	3
Numero infortuni sul lavoro	0
→ Di cui infortuni in itinere	0
Numero di Somministrati	0

1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento della **GLAYX S.R.L.** sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

1.3 Principali stakeholder

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a **GLAYX S.R.L.** che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, etc.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di GLAYX SRL.

Soci

Michelangelo Di Palo e Francesco Del Medico ognuno con il 50%

Personale

Il personale dell’Azienda comprende le seguenti categorie:

- Impiegati
- Stagisti
- Apprendisti

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Società controllate e collegate

Nessuna.

Fornitori e sub-fornitori

I fornitori principali attivi dell’azienda sono 21 ed appartengono al settore delle materie prime, manodopera e dei Servizi. L’azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine l’Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all’interno della catena di fornitura.

Clienti

L’Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni & Comunità

L’atteggiamento dell’azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune di Pontedera,
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco,
- Agenzia delle Entrate;

Associazioni e ONG:

L'Azienda si impegnerà nel corso del 2024 ad aderire alle iniziative di Associazioni di Volontariato di zona e comunicare alle stesse le proprie politiche di Responsabilità Sociale.

Enti di certificazione

L'Azienda ha certificato il proprio Sistema di Qualità, Ambiente e Sicurezza nel 2024 con CVI Italia.

Sindacati

L'Azienda si impegna ad interagire con le associazioni sindacali firmatarie del CCNL di categoria, qualora richiesto e/o necessario

1.4 Politica della Responsabilità Sociale

Di seguito viene riportato il sunto della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda.

“L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- Rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;

- Mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- Garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell’ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- Sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- Realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- Documentare e comunicare ai portatori d’interesse l’impegno in materia di Responsabilità Sociale d’Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

È stato istituito il Comitato Etico che rappresenta l’organismo preposto ad implementare il Sistema di Gestione SA8000.”

Di seguito l’impegno espresso dell’organizzazione su ogni punto della norma.

La Norma		L’impegno dell’organizzazione
1.Lavoro Infantile	Non è possibile usufruire, o favorire l’utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.	Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder - venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.
2.Lavoro Obbligato	Non è possibile usufruire, o favorire l’utilizzo, di	Non richiediamo al personale assunto in nessun caso



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000

Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

	<p>lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.</p>	<p>depositi in denaro o documenti di identità in originale. Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.</p>
3.Salute e Sicurezza	<p>È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute</p>	<p>Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none">- abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;- abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;- garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;- abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni;- effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo;- abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;- abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso;- abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000

Rev. **01**
del
26/06/2024

Anno 2023

		incendi; - abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.
4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione	I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi	Garantiamo a tutti i lavoratori: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.
5.Discriminazione	Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000

Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

6.Procedure disciplinari	Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.	Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.
7.Orario di Lavoro	L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.	Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL: -retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria; garantiamo i giorni di riposo.
8.Retribuzione	Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente	Garantiamo a i dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore. Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione.

	<p>e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato</p>	<p>Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari. Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato).</p>
<p>9. Sistema di Gestione</p>	<p>Politiche, Procedure e Regisztrazioni Va definita dall'Alta Direzione la politica per il rispetto dei requisiti della norma, delle leggi nazionali e sovranazionali, degli impegni sottoscritti, e quelle per il miglioramento continuo; la politica va documentata, attuata, aggiornata, diffusa, resa comprensibile e accessibile a tutto il personale e, su richiesta, alle parti interessate</p> <p>Social Performance Team Deve essere costituito il Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:</p>	<p>E' stata definita la politica e resa accessibile a tutti gli stakeholder. Sono state definite procedure ed effettuate registrazioni per tutto ciò che attiene la gestione del sistema di responsabilità Sociale. Viene effettuato periodicamente il riesame della Direzione che tratta anche della politica.</p> <p>E' stato costituito il SPT e Sono stati nominati un rappresentante della direzione ed un rappresentante dei lavoratori</p>

	<p>a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e b) management</p>	
	<p>Identificazione e valutazione dei rischi Il SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. IL SPT suggerisce le azioni di prevenzione.</p>	<p>Viene condotta la valutazione dei rischi e formalizzata attraverso idoneo documento.</p>
	<p>Monitoraggio Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, le esecuzioni delle azioni che scaturiscono dalla valutazione dei rischi e l'efficacia delle azioni stesse. Devono essere eseguiti degli audit periodici.</p>	<p>Vengono pianificati ed eseguiti degli audit periodici da parte dell'SPT con l'ausilio di consulenti esterni specializzati.</p>
	<p>Coinvolgimento interno e comunicazione L'organizzazione deve dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e deve trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.</p>	<p>Vengono pianificate ed eseguite sessioni di informazione e formazione sull'applicazione della norma SA8000 all'interno della nostra azienda. Vengono affisse in bacheca o inserite in busta paga comunicazioni circa la norma in oggetto.</p>

	<p>Gestione e risoluzione dei reclami Devono essere considerati, indagati, trattati tutti i rilievi evidenziati dal personale in merito a non conformità; nessuna discriminazione o azione disciplinare può essere messa in atto nei confronti dei dipendenti che avanzino tali rilievi; le eventuali azioni correttive e preventive devono essere adeguate e devono essere disponibili le risorse da impiegare all'uopo; i lavoratori devono essere informati della possibilità di inoltrare reclami all'organismo di certificazione. L'organizzazione deve stabilire una procedura scritta per i reclami.</p>	<p>È stata promossa l'istituzione del SPT al quale rivolgersi per eventuali problematiche. Sono state istituite idonee procedure di comunicazione. Il SPT valuta la congruità dei rilievi pervenuti rispetto allo standard di certificazione, quindi propone all'Alta Direzione le azioni correttive o preventive da porre in essere. Tutti i dipendenti vengono informati della possibilità di inviare rilievi al SPT tramite i canali di comunicazione interna preposti e, qualora non vi siano ritorni, all'Ente certificatore e successivamente al SAI, organismo internazionale di accreditamento SA8000. E' stata istituita una procedura per gestire i reclami SA8000.</p>
	<p>Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, l'organizzazione deve cooperare pienamente con gli auditor esterni. L'organizzazione deve prendere parte al coinvolgimento delle parti</p>	<p>L'organizzazione ha designato al proprio interno le figure preposte alla cooperazione con gli auditor esterni. Sono state poste in essere procedure di comunicazione con li stakeholder esterni.</p>



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000

Rev. **01**
del
26/06/2024

Anno 2023

	<p>interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.</p>	
	<p>Azioni correttive e preventive L'organizzazione deve definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.</p>	<p>Sono state previste procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive. E' stato inoltre istituito un registro cronologico per catalogare le non conformità.</p>
	<p>Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building) L'organizzazione deve attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000.</p>	<p>È stata istituita una procedura di formazione atta a pianificare il fabbisogno formativo ed ad attuare l'attività formativa in modo controllato.</p>
	<p>Gestione dei fornitori e degli appaltatori L'organizzazione deve applicare la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri</p>	<p>L'azienda: - comunica i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori; - valuta i rischi significativi di non conformità da parte dei</p>

	fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.	fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub- fornitori. - fa sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati Adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti; - stabilisce attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente
--	---	--

REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

*Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.*

2.1 Lavoro infantile

GLAYX SRL non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, GLAYX SRL ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (**GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

OBIETTIVO
Partecipazione attiva a progetti di sostegno di iniziative per l'infanzia. Sostegno ad associazioni contro la violenza a bambini e donne.
Obiettivo specifico: Consolidamento Partnership con associazione di volontariato su specifico progetto a favore dell'infanzia.
Scadenza: 31 dicembre 2025
Responsabile: Legale Rappresentante Pro-Tempore
Indicatori: n° di piani di recupero / n° richieste di lavoro di minori

2.2 Lavoro forzato e obbligato

GLAYX S.R.L. si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, **GLAYX S.R.L.** è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

GLAYX S.R.L. offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

OBIETTIVO
Monitoraggio Clima Aziendale
Obiettivo specifico: valutare il clima aziendale
Strumenti: questionario clima aziendale
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Legale Rappresentante Pro-Tempore
Indicatori: rilevazione grado di soddisfazione dipendenti (Aspetto: lavoro obbligato)

2.3 Salute e sicurezza

GLAYX S.R.L. è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro. I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, **GLAYX S.R.L.** ha posto in essere le seguenti azioni:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- Nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- Nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- Redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di GLAYX SRL e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- Redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

GLAYX S.R.L. garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

Glax srl è, inoltre, certificata ISO 45001.

OBIETTIVO
Monitoraggio e prevenzione stress lavoro correlato
Obiettivo specifico: prevenire il rischio stress lavoro correlato
Strumenti: studio, monitoraggio e azioni di prevenzione.
Scadenza: 31 dicembre 2026
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Datore di lavoro
Indicatori: Numero di infortuni/anno Ore di assenza per dipendente per infortuni Ore di assenza complessivi per infortuni Grado di soddisfazione dipendenti (valutazione stress da lavoro correlato) % di dipendenti infortunati sul totale dipendenti Numero di reclami fondati dei dipendenti

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

GLAYX S.R.L. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Allo stato ci sono iscritti al sindacato.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

GLAYX S.R.L. garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

OBIETTIVO
Collaborazione con sindacati
Obiettivo specifico: Incontri con Rappresentante dei lavoratori e per valutare andamento del Sistema di Gestione Etica ed eventuali problematiche emerse;
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale pro-tempore
Indicatori: Grado di soddisfazione dipendenti (aspetto: libertà di associazione)

2.5 Discriminazione

GLAYX S.R.L. non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

GLAYX S.R.L. LAYX SRL non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

GLAYX S.R.L. non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura GLAYX SRL ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami **GLAYX S.R.L.** si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Attualmente il personale annovera cittadini Italiani e stranieri.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

OBIETTIVO
Diffusione principio di non discriminazione
Strumenti: informazione tramite News , sito web e occasioni di incontro con i lavoratori.
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI e Rappresentante Legale pro-tempore
Indicatori: Grado di soddisfazione dipendenti (Aspetto: discriminazione) Numero di reclami/suggerimenti fondati dei dipendenti

2.6 Pratiche disciplinari

GLAYX SRL non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la **GLAYX S.R.L.** si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

OBIETTIVO
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.
Strumenti: informazione tramite News, sito web e occasioni di incontro con i lavoratori, formazioni specifiche
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile SGI in collaborazione con il Rappresentante Legale pro-tempore
Indicatori: Numero di dipendenti sottoposti a provvedimenti disciplinari Numero di incontri tra azienda e dipendenti Numero di reclami/suggerimenti fondati dei dipendenti

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto terziario commercio

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- o **Impiegati: n. 8 ore tra le ore 9,00 e le 18,00**

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

OBIETTIVO
Godimento Ferie residue
Obiettivo specifico: Ridurre ferie residue.
Strumenti: sensibilizzazione del responsabile operativo per la riduzione delle ferie residue
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Rappresentante Legale pro-tempore
Indicatori: Numero di ore di straordinario Grado di soddisfazione dei dipendenti Numero di ore di smart-working

2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

OBIETTIVO
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.
Strumenti: News e incontri con i lavoratori
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Rappresentante Legale pro-tempore
Indicatori: Grado di soddisfazione dei dipendenti Verifica periodica salario minimo di sussistenza

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

GLAYX S.R.L. si è dotato di un Sistema di Gestione integrato (SGI) ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- Il manuale integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- Le procedure integrate, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- Le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata dal mese di Marzo 2024.

Tab. 01 – Attività di formazione del personale sulla norma SA8000 nell'anno 2023

Tipologia di formazione	N° ore	N° partecipanti
Formazione sulla norma SA8000	4	3

OBIETTIVO
Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma SA8000
Obiettivo specifico: stimolare la pro attività dei lavoratori Vs. la norma SA8000.
Strumenti: Incontri periodici e comunicazioni
Scadenza: 31/12/2024
Responsabile: Responsabile SGI
Indicatori:



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

Grado di soddisfazione dipendenti
Numero di reclami/suggerimenti fondati dei dipendenti

OBIETTIVO

FORMAZIONE SA8000

Obiettivo specifico: strutturare e rafforzare le competenze di gestione del personale; rafforzare la cultura del clima e del benessere organizzativo.

Strumenti: Informazione e formazione.

Scadenza: 31/03/2024

Responsabile: Responsabile SGI

Indicatori:

Grado di soddisfazione dipendenti (Aspetto formativo)
Numero di discenti su formazioni non obbligatoria

3.3 Dialogo con le parti interessate

GLAYX SRL ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

OBIETTIVO

Miglioramento comunicazione interna

Obiettivo specifico: Migliorare comunicazione interna sulla SA8000

Strumenti: Distribuzione attraverso intranet aziendale del Bilancio SA8000 a tutti i lavoratori per la consultazione da parte dei lavoratori.

Scadenza: 30 Giugno 2024

Responsabile: Responsabile SGI

Indicatori:

Grado di soddisfazione dipendenti
Numero di reclami/suggerimenti fondati dei dipendenti



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

OBIETTIVO
Miglioramento comunicazione esterna
Obiettivo specifico: Migliorare comunicazione esterna sulla SA8000
Strumenti: aggiornamento del sito con le News ed altre notizie riguardanti anche la politica di responsabilità sociale e la pubblicazione, sempre sul sito, della Politica SA8000.
Scadenza: 30 Giugno 2024
Responsabile: Responsabile SGI
Indicatori: Grado di soddisfazione stakeholders Numero di reclami da parte di stakeholders

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, GLAYX SRL ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- La lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- Questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

OBIETTIVO
Definizione Contratto con Fornitori
Obiettivo specifico: miglioramento contratti con fornitori con specifiche sulla SA8000
Strumenti: contratto di fornitura.
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: Responsabile Acquisti
Indicatori: Numero di fornitori in albo/Numero di fornitori conformi ai requisiti

3.5 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dall'SPT con la collaborazione della consulente Luisa Rovatti che sta accompagnando GLAYX SRL alla certificazione etica. **Nel 2024 è stata svolta ad oggi una verifica ispettiva interna.**



Mod. 5.4.4
Bilancio Sociale SA8000
Anno 2023

Rev. **01**
del
26/06/2024

OBIETTIVO
Sensibilizzazione lavoratori
Obiettivo specifico: Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti
Strumenti: <ul style="list-style-type: none">- collaborazione con RLS;- informazione e sensibilizzazione tramite News e intranet aziendale;- informazione e sensibilizzazione durante le verifiche da parte del Responsabile Politiche Sociali.
Scadenza: 31 dicembre 2024
Responsabile: SPT
Indicatori: numero e grado di NON CONFORMITA'

3.6 Riesame della Direzione

Il riesame della direzione è stato fatto a maggio 2024 e verrà nuovamente effettuato a Dicembre 2024: nel corso di tale riesame sono stati stabiliti obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti Norma.